



International rekruttering til SOSU-området

Lolland Kommune

22.4.2024



**NEJ - IKKE ALLE kan
blive
SOSU-hjælper eller
-assistent**

Udfordringen i Lolland Kommune

Ikke en stigning af ældre

MEN

Fraflytning/manglende tilflytning af mennesker med et arbejdsønske.

Mangel på kompetencer når 1/6 nu er ufaglærte.





Foto: Claus Kjær

Retning ▶ Politisk opbakning til indhold og investeringsomfang

▶ Organisatorisk infrastruktur

Et strategisk internationalt team, der understøtter sektoren

▶ Engagement på tværs af organisationen

De mange indsatser - international
rekruttering
én af mange veje

Samarbejde med SOSU Nykøbing F:

- Vejen til SOSU ½ år forforløb for herboende udlændinge (a la Varde)
- Ordinære SSH og SSA uddannelser
- Turbo og merit hold til SSH og SSA
- EGU
- IGU

**SOSU-
uddannelser**

**Ordinære elevopslag
(for få ansøgere med
rette kompetencer og
drive)**

**Arbejdskraft-
besvarende
tiltag**

**Nødvendig
arbejdskraft**

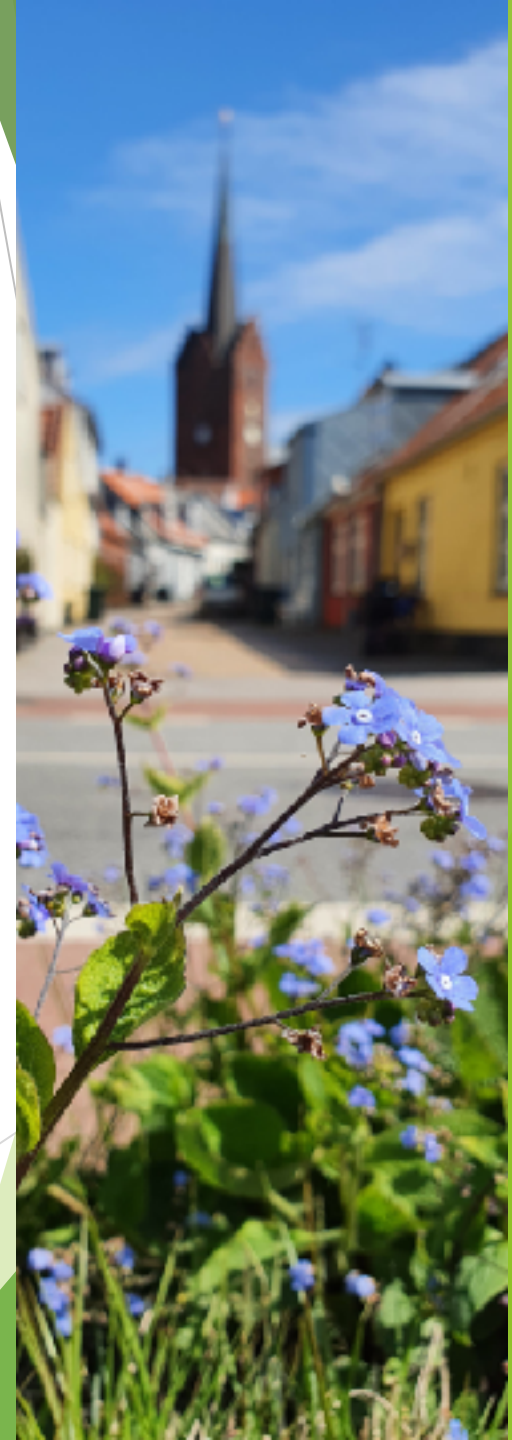
**Fastholdels
e**

Rekruttering

**Samarbejde med jobcenter om
virksomhedspraktikanter både
jobparate, jobswoppere, ikke
jobparate**

Projektets grundlæggende elementer

- ▶ Samarbejde med Workindenmark om **synlighed** gennem stillingsopslag på internationale jobportaler og repræsentation på messer.
- ▶ Opnåelse af **danskkundskaber** gennem sprogundervisning i hjemland og på sprogskole.
- ▶ Forventningsafstemning/**reduktion af risiko for frafald** gennem besøg inden ansættelse samt onboardingprogram.
- ▶ **Assistance** til TMS-tilskud, boligsøgning, registrering, kompetenceafklaring mm.



Pilotprojektets koncept og tre trin

1



Research
Opslag, messer, SoMe
Online interview
Besøg
Jobtilbud

2



Online sprogkursus
Flytning og bolig
Intensivt sprogkursus
Ombord i det digitale
Danmark, kultur og
lokalsamfund

3



Fotos: Colourbox

Ombord i team, opgaver og
arbejdsplads
Deltids-/fritids- sprogskole
RealKompetencer?
Nye ambassadører?

Vi søger SSA og får.....

Søger:

SSA, gerne med partner eller familie børn der ikke er nået teenagealderen

Modtager:

Alle typer af sundhedsuddannelser - stort set ingen med mulighed for at opnå dansk autorisation som SSA, mange singler, eventyrer, med erfaring uden uddannelse, sygeplejersker

International rekruttering

Oprindelig målgruppe:

Internationale borgere med

- ▶ Motivation og stærke personlige kompetencer
- ▶ en SOSU-uddannelse, der giver **mulighed for autorisation** som social- og sundhedsassistent
- ▶ engelskkundskaber

Nuværende målgruppe:

EU/EØS-borgere med

- ▶ Motivation og stærke personlige kompetencer
- ▶ en relevant SOSU-faglig uddannelse og erfaring
 - ▶ (ELLER **motivation for at tage SSA-uddannelse**)
- ▶ engelskkundskaber

Investeringer

Udgifter

- ▶ Annoncering
- ▶ Besøg & ankomst i kommunen
- ▶ Rekvireret sprogkursus
- ▶ Løn under sprogskeleforløb
- ▶ + kompetenceudvikling

Arbejdstid

- ▶ Projektudvikling
- ▶ Administration og kommunikation
- ▶ Onboarding
- ▶ Assistance til praktiske forhold



Svære brikker i puslespillet



1. Arbejds-/opholdstilladelse til kandidater uden for EU/EØS.
2. Europæisk konkurrence om samme kandidater.
3. Penderter til dansk SSA-uddannelse?
4. lønindplacering
5. Sagsbehandlingstid for autorisation.
6. Levebrød under sprogkursus.
7. Boliger(har vist sig sværere end vi forventede)

(Foreløbige) resultater - rul 1



- Ca. 60 online interviews
 - 22 ansøgere fra 6 lande inviteret på besøg
 - 16 nye medarbejdere er startet 1. december
- ▶ Pr. 1. marts: 15 nye medarbejdere fra 7 lande
 - ▶ Varierende kompetenceniveau
 - ▶ Høj grad af motivation og engagement

Foreløbige resultater - rul 2

- ▶ Stillingsopslag som tager højde for manglende match mellem uddannelser
- ▶ 288 ansøgere fra 45 lande
- ▶ 23 kandidater udvalgt fra 10 EU-lande på besøg
- ▶ 18 ansat pr 15.8.23



Colourbox

Rul 3 og rul 4 -samnt evaluering

- ▶ Hold 3 - et godt men for småt
- ▶ Hold 4 - proces i gang

- ▶ Frafald på hold 2 - årsager er mange f.eks.:
- ▶ Private forhold herunder ensomhed
- ▶ Sproget er for svært
- ▶ Lønnen giver ikke de muligheder de forventede
- ▶ Der går for lang tid inden de kan bringe kompetencerne i spil

Introduktion og arbejdspladskultur

- ▶ Klargøre organisation
 - ▶ MED-udvalg
 - ▶ TRIO
 - ▶ Teamledere
 - ▶ Særligt tilrettelagt introduktion



Erfaringer med udenlandske kolleger



- ▶ SOSU-jobs kræver sprog!
- ▶ En sektor med mange forskellige nationaliteter

Ny i Danmarks ældreservice

Interviews i Folketidende 7. januar 2023

- ▶ ”Vi er klar over, at vi selv skal være aktive og opsøge foreningslivet. Venner kommer ikke af sig selv.”
- ▶ ”Min plan er at slå mig ned på Lolland, og jeg er her for at blive.”

(nye medarbejdere fra Italien)



Kontakt for yderligere oplysninger

Inge Kromann Hansen

inkh@lolland.dk

30 85 98 20

ziola **Foto:** Philip Duckwitz